心理科学进展 2023, Vol. 31, No. 6, 915–931
Advances in Psychological Science

https://doi.org/10.3724/SP.J.1042.2023.00915

·研究构想(Conceptual Framework)·

冲突还是增益？员工资质过剩感知对工作家庭关系的影响*

董雅楠 [1] 张山杉 [2] 江 静 [3]

([1]北京航空航天大学经济管理学院, 北京 100191) ([2]中国人民大学劳动人事学院, 北京 100872)
([3]北京邮电大学经济管理学院, 北京 100876)

摘 要 近年来, 随着高等教育的普及和经济环境变化, 组织中员工感知的资质过剩现象愈发普遍, 引发了越来越多企业管理者和学者的关注和讨论。然而以往有关员工资质过剩感知的研究主要聚焦于对组织内成员工作态度或行为的影响, 而对于其是否以及如何产生工作外溢出效应, 特别是如何对工作家庭关系产生影响, 尚缺乏系统研究。为了更深入地探讨员工资质过剩感知的影响, 本研究从员工个体的工作–家庭关系和其配偶的家庭–工作关系两方面, 探讨了员工资质过剩感知的工作场所外溢出效应和交叉影响。具体而言, 第一, 基于认知评价理论, 构建了员工资质过剩感知对其自身工作–家庭冲突的“悖论”中介模型, 从而揭示其潜在的双刃剑效应; 第二, 基于工作–家庭增益模型, 探讨员工资质过剩感知对其工作–家庭增益的双路径机制和边界条件; 第三, 结合交叉效应和性别角色导向理论, 探索员工资质过剩感知对其配偶家庭–工作冲突和家庭–工作增益的交叉效应模型, 明确员工性别与性别角色导向的双重调节作用, 从而深化并拓展员工资质过剩感知的工作外影响研究。相关发现不但有助于从不同理论视角揭示员工资质过剩感知对工作家庭关系的影响, 丰富现有理论基础, 同时也将为企业的管理实践提供建议。
关键词 资质过剩感知, 工作–家庭冲突, 工作–家庭增益
分类号 B849; C93

1 问题提出

党的二十大报告对于增进民生福祉、提高人民生活品质、强化就业优先政策、促进高质量充分就业, 提出了新要求和新部署。然而近年来, 随着高等教育的普及化和全球经济发展速度放缓, 社会用人需求出现萎缩, 个体求职择业竞争更为激烈, 从而使得越来越多求职者在择业时向下兼容, 从事低于其自身知识、技能、经验水平的工作和岗位。如清华北大等高校毕业生从事房地产中介工作, 武汉大学毕业生做清洁工等。据统计, 全球各国家或地区均有较大比例的员工认为其资质高于所从事的岗位要求, 中国尤其高达近 50% (Zheng et al., 2021)。当个体感知到自己的资质(如知识、技能和工作经验等)高于工作本身的要求时, 就会导致“资质过剩感知(Perceived overqualification)”现象(Lee et al., 2021; Maynard et al., 2006)。

学者们对员工资质过剩感知的影响进行了较为广泛的探索。一方面, 员工资质过剩感知会对自身和企业造成诸多负面影响, 如降低员工的工作满意度(Arvan et al., 2019)和组织公民行为(陈颖媛 等, 2017), 引发离职行为(Erdogan & Bauer, 2009)、反生产行为(Liu et al., 2015)、时间侵占行为(赵李晶 等, 2019)和网络倦怠等(Cheng et al., 2020); 另一方面, 也有学者们逐渐认识到了员工资质过剩感知的潜在积极作用, 如在特定条件下, 员工资质过剩感知会促进其创新绩效(Lin et al., 2017; Luksyte et al., 2020; Volery & Tarabashkina,

收稿日期: 2022-11-25
* 国家自然科学基金项目(72102009)资助。
通信作者: 张山杉, E-mail: sarahzss@ruc.edu.cn

2021; 马蓓 等, 2018)、建言行为(Erdogan et al., 2020)、组织公民行为和工作绩效等(Hu et al., 2015)。然而, 这些已有研究普遍聚焦于探索员工资质过剩感知对其组织内工作态度或行为的影响。但对于个体来说, 除了工作场景, 家庭场景也是个人生活的重要组成部分, 工作家庭两个场域共同构成了一个生态系统。工作家庭关系的好坏对于个体的幸福感、生活满意度以及工作生产力都具有重要影响(Miller et al., 2022; Ng et al., 2019)。由于工作中通讯工具应用和弹性工作制的愈发普及, 导致了工作与家庭生活的界限逐渐模糊, 这意味着工作情境中感知的资质过剩不仅仅对其工作产生影响, 也可能影响其家庭生活。因此, 有必要探索个体资质过剩感知的工作外溢出效应, 即对其工作家庭关系是否及如何产生影响(Erdogan et al., 2020)。已有研究探讨, 员工感知的资质过剩一方面可以使他们从事充分或过度胜任的工作, 从而有更多时间和精力去承担家庭职责, 减少了工作对家庭的冲突(Erdogan et al., 2011)。另一方面, 也可能因为知识、技能无法充分施展会引发负面情绪, 从而破坏家庭工作平衡(Liu & Wang, 2012)。以上争议暗示着员工资质过剩感知可能会通过"悖论"路径对员工工作家庭平衡产生"双刃剑"作用(Culbertson et al., 2011)。

现有研究在员工资质过剩感知及其影响结果的探讨上已经取得了一定进展, 然而, 仍存在一些值得探索的问题。第一, 目前关于员工资质过剩感知对其工作-家庭关系的影响依然停留在理论探讨上, 存在较大探索空间并缺少实证检验(Culbertson et al., 2011)。与此同时, 已有的理论研究也仅局限于员工的工作-家庭冲突, 而对其他工作家庭关系如工作-家庭增益缺乏系统研究。由于工作-家庭冲突(资源有限性导致工作给家庭带来的冲突)和工作-家庭增益(工作中获取的资源可以提升其在家庭中的表现)是两种最具代表性的工作-家庭关系, 是连接工作与家庭的重要中枢纽带(Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus & Powell, 2006)。因此, 本研究将分别基于认知评价理论(Lazarus & Folkman, 1987)和工作-家庭增益模型(Greenhaus & Powell, 2006)探究并检验员工资质过剩感知对工作-家庭冲突和工作-家庭增益的影响机制及边界条件。

第二, 现有研究仅关注了资质过剩感对员工自身的影响, 忽略了其对配偶产生的交叉效应(Cross-over effect)。Westman (2001)提出某一个体的体验或心理状态会影响到处于同一环境的其他个体, 即产生交叉效应。家庭作为一个系统, 家庭成员之间必然会相互影响(Bowen, 1974)。一些研究也提到员工的资质过剩感知会对其家庭、朋友等社会群体产生影响, 但目前仍然缺少相应实证研究(Pedulla & Newman, 2011)。除此以外, 工作与家庭之间的影响是双向的, 除工作-家庭冲突/增益外, 也存在家庭-工作冲突/增益。当员工感知到自己过度胜任当下工作时, 他可能会将额外的时间、精力等资源用于为其配偶提供更多的支持, 如主动承担更多家庭责任, 鼓励并给配偶提供建设性意见, 这些支持性行为会减轻配偶的家庭生活对工作角色的冲突, 并使配偶更好地应对工作上的挑战, 即产生家庭-工作增益(Greenhaus et al., 2012; Zhang et al., 2020)。然而, 资质过剩的家庭成员是否会为其配偶提供更多支持也取决于其性别角色和性别角色导向。根据性别角色导向理论(Korabik et al., 2008), "男主外女主内"的传统性别分工和新时代下的性别角色导向会影响个体对家庭、工作角色分工的认知(Hernandez Bark et al., 2022), 从而影响他们在工作、家庭之间的资源配置。基于此, 本研究将结合交叉效应和性别角色导向理论探究员工资质过剩感知对其配偶的家庭-工作冲突和家庭-工作增益的影响。

为了解决以上重要但缺乏探讨的问题, 本研究拟通过系统的实证研究从员工个体的工作-家庭关系和其配偶的家庭-工作关系两方面, 探讨员工资质过剩感知的工作场所外溢出效应和交叉影响。具体而言, 第一, 基于认知评价理论, 构建员工资质过剩感知对其自身工作-家庭冲突的"悖论"中介模型, 从而其揭示潜在的双刃剑作用; 第二, 根据工作-家庭增益模型, 探讨员工在职场中的资质过剩感知会如何通过工具性路径和情感性路径对其家庭领域产生增益效应; 第三, 结合交叉效应和性别角色导向理论(Korabik et al., 2008), 构建并检验员工资质过剩感知对其配偶家庭-工作冲突和家庭-工作增益的交叉效应模型, 揭示支持配偶的过程机制, 明确员工性别与性别角色导向的双重调节作用, 从而深化并拓展员工资质过剩感知的工作外影响研究。

2 文献综述

2.1 资质过剩感知的研究现状

2.1.1 资质过剩感知的概念界定

资质过剩的概念由教育过度或不充分就业演变而来。基于不同学科背景, 学者们将资质过剩分为客观资质过剩(Objective overqualification)和主观资质过剩(Perceived overqualification)两种视角。客观资质过剩是指员工的客观资质条件, 如受教育程度、能力和工作经验等高于工作本身的需求, 是一种客观事实。客观资质过剩的测量可以通过参考工作设计或对比岗位说明书, 比较个体实际拥有的与特定岗位所要求的知识、技能和教育水平等之间的差距而获得。而主观资质过剩, 即资质过剩感知, 强调的是个体认为自己所拥有的资质条件(如教育水平、能力或经验)高于工作要求(Maynard et al., 2006)。

由于个体感知体验往往比客观现象对心理体验有更加直接和强烈的影响(Maynard & Parfyonova, 2013), 且客观资质过剩测量忽略了资质过剩感知者的复杂性, 因此主观资质过剩在组织管理学或认知心理学研究中得到了更为广泛的应用。因此, 本研究将从资质过剩感知视角切入开展进一步研究。

2.1.2 资质过剩感知的结果研究

资质过剩感知作为一种个体的主观知觉感受, 会影响个体的态度和行为等方面。首先, 在工作态度或心理状态方面, 已有文献普遍发现了资质过剩感知的负面影响。当员工感受到资质过剩时, 会认为自己的知识、技能没有在组织中得到充分发挥, 同时当前岗位上的工作内容也并非自己所愿, 因此会降低其工作满意度(Arvan et al., 2019; Maynard et al., 2015; Zhang et al., 2022)和职业满意度(Erdogan et al., 2020)。同样地, 研究也发现这类员工的组织承诺感会所有下降(Harari et al., 2018), 且心理契约遭到破坏(程豹 等, 2021)。资质过剩感知的员工还会因自主权的被剥夺感而产生情绪耗竭, 进而影响其心理和生活幸福感(Erdogan et al., 2018)。

其次, 感知资质过剩的员工在态度和心理上的消极反应也会进一步影响到其行为。研究发现, 资质过剩感知的增强会引发更差的情感体验, 如产生被剥夺感和不满情绪, 这些负面的心理状态会进一步导致较高的离职率(Erdogan & Bauer, 2009)、反生产行为(Liu et al., 2015; Schreurs et al., 2020)、知识隐藏行为(Khan et al., 2022; Li et al., 2022; Wu et al., 2022)、工作脱离行为(李伟 等, 2020)并降低工作绩效(丁天维 等, 2022; 张亚军 等, 2019)。最后, 资质过剩感知也会破坏工作场所人际关系, 这些员工会因为其资质优越感而与同事格格不入, 从而导致人际冲突(Deng et al., 2018)。

近年来, 学者们发现资质过剩感知并非总会导致负面影响, 并逐渐开始探讨其积极作用。部分研究发现资质过剩感知对员工创造力的潜在积极作用(Dar et al., 2022; Lin et al., 2017; 梁昊 等, 2019; 林世豪 等, 2022; 张建平 等, 2020), 如研究发现资质过剩的员工拥有完成本职工作之外的能力和经验, 因此在一定条件下会进行工作重塑以改变当下工作情况, 而工作重塑可以促进员工的创造力(Lin et al., 2017)。在建言方面, 当资质过剩的员工认为自身与组织高度匹配时, 他们会更愿意将其过剩的资质用于角色外行为, 如为同事提供有价值的建议或意见等(Duan et al., 2022; Erdogan et al., 2020)。褚福磊等人(2018)揭示了在新员工与领导和同事的互动过程中, 新员工资质过剩会对其组织公民行为和主动行为产生双刃剑作用。在工作绩效方面, 学者们也发现员工资质过剩感知的潜在积极作用(Hu et al., 2015; Lee et al., 2021; van Dijk et al., 2020)。如当感知资质过剩的员工意识到团队其他成员也拥有过剩资质时, 会认为自己的工作具有更重要的意义和更高水平的个人−组织匹配度, 从而提高个体的角色内和角色外绩效(Hu et al., 2015)。

2.1.3 资质过剩感知的相关理论

根据文献回顾, 目前研究资质过剩感知最为常用的三种理论为相对剥夺理论(Crosby, 1984)、个体−工作匹配理论(Liu et al., 2015)和自我评价视角(Erdogan et al., 2020)。

基于相对剥夺理论(Crosby 1984), 资质过剩会导致工作被相对剥夺感, 从而带来对个人和组织的负面影响。已有研究验证了相对剥夺感在员工资质过剩感知和个人幸福感(Erdogan et al., 2018)以及愤怒和敌意(Smith & Pettigrew, 2015)之间的中介作用。

基于个体−工作匹配理论(Maynard et al., 2006; Maynard & Parfyonova, 2013), 资质过剩体现了一种个人与工作之间的不匹配, 尤其是个人

需求–工作供给之间的不匹配，这种不匹配往往会带来态度或工作结果上的负向影响。例如资质过剩感知带来的个人需求–工作供给不匹配感会降低员工的组织自尊，引发对工作现状的不满情绪，进而导致反生产行为(Liu et al., 2015)。杨伟文和李超平(2021)的元分析研究也发现资质过剩感与消极角色外行为(反生产行为、离职)显著正相关。

基于自我评价视角(Deng et al., 2018; Erdogan et al., 2020)，资质过剩是剩余技能和资质的体现，会带来积极的自我评价。如 Zhang 等人(2016)发现资质过剩感知会提高员工的角色广度自我效能感(Role-breadth self-efficacy)，进而增加员工的主动行为。同样地，Deng 等人(2018)发现在一定情况下，员工资质过剩感知是一种对个人能力的积极自我评价，这种积极评价会带来更高的同事社会接纳。

2.2 资质过剩感知和工作家庭关系的相关研究

本小结重点回顾了资质过剩感知对工作家庭关系影响的相关研究。其中，工作家庭冲突和工作家庭增益是两种最为常见的工作家庭关系。工作家庭冲突基于角色理论，描述了个体因资源有限性而导致工作、家庭角色需求之间产生冲突(Greenhaus & Beutell, 1985)。从定义可以看出其具有双向性，既有工作对家庭的冲突(工作–家庭冲突)，也包括家庭对工作产生的冲突(家庭–工作冲突)。除了根据冲突的方向进行分类，学者们也根据冲突的来源进行了分类，分为基于时间、压力和行为的三种冲突(Greenhaus & Beutell, 1985)。基于时间的冲突(Time-based work family conflict)是指个体在工作(家庭)中投入的时间会挤占其在家庭(工作)中投入的时间，从而影响家庭(工作)责任的完成，引发冲突；基于压力的工作家庭冲突(Strain-based work family conflict)是指个体在某一领域中感受到的压力或紧张情绪会影响到另外一个领域的角色和责任；基于行为的工作家庭冲突(Behavior-based work family conflict)是指个体在某个领域出于角色需要而形成的行动模式，不仅不适用于另一领域的角色，而且还有可能引发角色行为之间的矛盾。

而工作家庭增益则基于角色增强假说反映了个体在某一角色领域(工作或家庭)活动中所获得的资源，包括技能(如人际交往能力)、身心资源(如自我效能感)、社会资源(如社会网络)、弹性(如弹性工作制)和物质资源(如经济条件)等 5 种资源，能提升其在另一角色领域中的表现(Greenhaus & Powell, 2006)。这些资源或直接促进工作家庭增益(工具路径)或通过影响个体情绪间接带来工作家庭增益(情感路径)。与工作家庭冲突类似，工作家庭增益也具有双向性，分为工作角色对家庭角色的增益(工作–家庭增益)和家庭角色对工作角色的增益(家庭–工作增益)。另外需要注意的是，工作家庭冲突和工作家庭增益可以同时发生，两者并不是此消彼长的关系。Greenhaus 和 Powell (2006)文献统计研究也表明，工作家庭冲突和工作家庭增益的作用机制是互相独立的，两者不具有显著相关性。

目前关于资质过剩感知与工作家庭关系之间的研究仅限于理论层面的讨论，尚缺少系统的实证研究。通过文献搜索只发现三篇论文对两者之间的关系进行了初步探讨，且对二者关系存在较大争议。Erdogan 等人(2011)首先对资质过剩感知与工作–家庭冲突的关系进行了讨论，他们认为资质过剩感知是否会减少工作–家庭冲突程度很大程度上取决于其是否出于主动性而选择资质过剩的岗位。当个体愿意接受一份低于自身资质的工作时，他们期望所从事的工作内容更简单、时间安排更灵活、工作时间更短，这样他们会面临更少的工作–家庭冲突。Culbertson 等人(2011)对 Erdogan 等人(2011)的观点提出了质疑和挑战，并对资质过剩感知与工作–家庭冲突的关系进行了更为全面的分析，他们认为影响两者之间关系的有三大因素。一是工作–家庭冲突的来源，基于时间的工作–家庭冲突还是基于压力(紧张)的工作–家庭冲突。当员工感知到资质过剩时，可能会降低基于时间的工作–家庭冲突而引发基于压力的工作–家庭冲突。二是工作–家庭冲突的方向。资质过剩感知的个体对工作–家庭冲突和家庭–工作的冲突会因个体的工作(家庭)角色重心而有所不同。三是工作(家庭)角色重要性。当个体对于工作和家庭的重心所有不同时，资质过剩感知的个体会经历不同程度的工作–家庭冲突或家庭–工作冲突。Liu 和 Wang (2012)在其关于资质过剩感知的文献综述中，对以上讨论进行了进一步阐述和总结。

2.3 简要述评

综上，尽管学者对员工资质过剩感知和工作家庭关系分别展开了初步探索，但对于两者之间

的关系尚缺乏系统研究, 仍然存在很多问题亟待解决, 具体如下:

资质过剩感知的工作外溢出效应需要进一步探索。从文献梳理中可以看出, 已有资质过剩感知的研究聚焦于对员工工作态度、行为和人际关系等方面的影响(Lin et al., 2017; Luksyte & Spitzmueller, 2016; 马蓓 等, 2018; 赵李晶 等, 2019)。虽然少数学者对资质过剩感知的工作外溢出效应进行了探讨, 但仅限于理论层面, 尚缺乏实证检验(Erdogan et al., 2011)。此外, 这部分研究局限在员工的工作−家庭冲突, 对其他工作家庭关系, 如员工的工作−家庭增益以及配偶的家庭−工作关系鲜有探讨。学者们呼吁对资质过剩感知与工作家庭关系展开系统全面探索(Erdogan et al., 2011)。基于以上, 有必要深化资质过剩感知的工作外溢出效应研究。

资质过剩感知的研究对象和视角有待丰富。目前资质过剩感知的研究集中在对员工自身的影响, 包括其工作态度、工作行为等。事实上, 处于同一环境下的个体的体验或心理状态是会影响到其他个体的(Westman, 2001), 尤其是在家庭环境中, 家庭成员之间必然会相互影响(Bowen, 1974)。但目前只有一篇文献探究了员工资质过剩感知对与其关系密切的个体生活幸福感的影响, 并发现资质过剩的员工会感受到较低的生活幸福感, 进而降低其关系密切的个体感知到的生活幸福感(Gkorezis et al., 2019)。因此有必要对员工资质过剩感知与其配偶的家庭−工作关系展开探索, 拓展资质过剩感知的已有研究视角和研究对象。

资质过剩感知的积极作用研究亟需拓展。目前对于资质过剩感知的结果研究, 学者们普遍发现了其对员工工作态度和行为等方面的负向影响。虽然学者们开始逐渐关注到其潜在的积极作用, 但研究依然匮乏(Erdogan et al., 2020)。通过对资质过剩感知与工作家庭关系的文献梳理可以看出, 资质过剩感知并非对工作家庭关系, 如工作−家庭冲突起到绝对的正向或负向作用, 而是可能存在"双刃剑"作用, 且两者关系也会受到其他外界因素的影响(Erdogan et al., 2011)。因此有必要需要通过对员工资质过剩感知与工作家庭关系的深入探讨全面揭示两者内在关系, 并补充和丰富资质过剩感知的积极作用研究。

资质过剩感知产生影响的理论机制需要丰富。通过文献回顾, 现有研究主要采用相对剥夺理论(Crosby 1984)、个体−工作匹配理论(Liu et al., 2015)和自我评价视角(Erdogan & Bauer, 2021; Deng et al., 2018)三种理论, 理论机制过于单一。学者提出需要进一步丰富资质过剩感知的理论机制, 从不同视角赋予资质过剩感知有效性创新的解释(Erdogan & Bauer, 2021)。因此有必要从不同理论视角揭示员工资质过剩感知对工作家庭关系的影响, 丰富现有理论基础。

3 研究构想

本研究旨在探讨员工资质过剩感知的组织外溢出效应和交叉效应, 预期实现以下三个主要研究目标:

(1)揭示员工资质过剩感知对其自身工作−家庭冲突的双刃剑作用。学者们对于员工资质过剩感知与工作−家庭冲突关系的探讨存在争议, 为解释争议的原因, 本研究拟以认知评价理论为框架, 构建员工资质过剩感知对其自身工作−家庭冲突的"悖论"中介模型, 从而揭示其潜在的双刃剑作用。

(2)构建员工资质过剩感知对其自身工作−家庭增益的工具性和情感性双路径模型。根据工作−家庭增益模型, 员工在职场中的资质过剩感知会分别通过工具性路径和情感性路径对其工作−家庭增益产生影响。本研究拟以工作−家庭增益模型为理论基础, 检验员工资质过剩感知对其工作−家庭增益的双路径机制, 并在此基础上挖掘边界条件。

(3)探讨员工资质过剩感知对其配偶家庭−工作冲突/增益的交叉效应。本研究拟依据交叉效应和性别角色导向理论(Korabik et al., 2003), 构建并检验员工资质过剩感知对其配偶家庭−工作冲突和家庭−工作增益的交叉效应模型, 揭示支持配偶的过程机制, 明确员工性别与性别角色导向的双重调节作用。

为了完成以上研究目标, 本研究主要包括三方面的研究内容, 即研究 1: 员工资质过剩感知对员工工作−家庭冲突的双刃剑作用; 研究 2: 员工资质过剩感知对员工工作−家庭增益的双路径作用模型; 研究 3: 员工资质过剩感知对其配偶家庭−工作关系的交叉效应。构建的整体理论模型如图 1 所示。

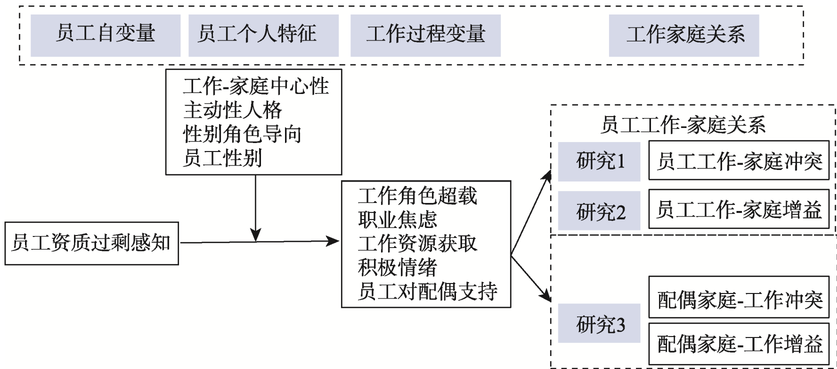


图 1 研究内容整体框架

3.1 研究 1：员工资质过剩感知对员工工作−家庭冲突的双刃剑作用

研究 1 基于认知评价理论(Lazarus & Folkman, 1987; Tomaka et al., 1997)探讨了员工资质过剩感知对其工作−家庭冲突的“双刃剑”作用。根据认知评价理论，个体会对自身或所处环境情况给予一定的评价，进而影响他们的即刻响应如情绪或心理状态等(Immediate effects)，并最终带来长期影响(Long term effects)如身心健康情况和社会关系等。该理论将个体评价结果分成 4 类，其中较为常见的两种评价为威胁评价(Threat appraisal)和受益评价(Benefit appraisal)。本研究基于此提出，当员工感知到资质过剩时，一方面会做出受益评价，即通过降低工作角色超载从而减少基于时间的工作−家庭冲突；另一方面则视其为一种威胁，即感到职业焦虑从而带来基于压力的工作−家庭冲突(研究框架见图 2)。

3.1.1 员工工作角色超载的中介作用

一方面，当员工感知到资质过剩时，会对其做出受益评价，认为资质过剩降低了其工作角色超载。当工作责任超出个体所具备的时间、能力或者其他条件时，个体就会感受到工作角色超载(Brown et al., 2005; Eissa & Lester, 2017)。而感知到资质过剩的员工认为自身教育水平、能力或工作经验远远超出工作要求，工作压力被大大减轻。他们觉得自己能够高效完成本职工作，游刃有余地处理好工作任务(Maynard et al., 2006)，因此这些员工往往不会产生角色超载的感受。此外，感知到资质过剩的员工具有更高自我效能感，他们相信自己能够有效应对工作(Zhang et al., 2016)。这种积极的心态和情绪使得他们面对工作时展现旺盛的精力和能量，因此往往也不会感觉工作角色超载。相反，当员工的教育水平、能力或工作经验未达到或刚刚达到工作本身要求，他们会忙于应付各种工作任务，甚至有时会感觉到力不从心(Maynard et al., 2006)。在这种情况下，他们更容易产生工作超载感。

另一方面，员工工作角色超载会引发基于时间的工作−家庭冲突。当员工处于工作角色超载的情境下时，他们需要花费大量时间或精力去处理工作任务(Brown et al., 2005; Eissa & Lester, 2017)，甚至需要下班后将工作任务带回家中处理。而个体的资源，如时间、注意力和精力往往是有限的(Edwards & Rothbard, 2000)，不同的角色都会对个体提出期望和要求，因此个体很难同时满足不同角色需求。当工作角色占用过多个体有限时间

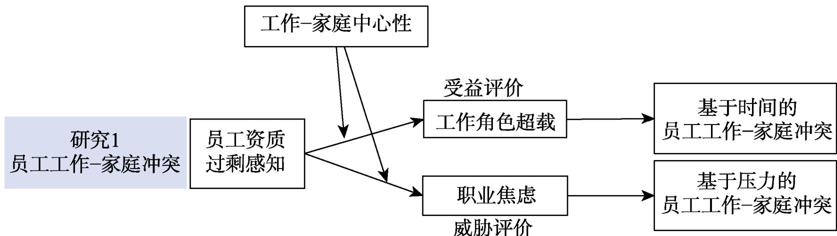


图 2 员工资质过剩感知对员工工作−家庭冲突的双刃剑作用

时, 个体就会无暇处理家庭事务或承担家庭责任, 从而引发基于时间的工作对家庭的冲突。已有元分析也已经表明工作角色超载会导致工作−家庭冲突(Matthews et al., 2014)。综上所述, 本研究提出员工资质过剩感知会通过降低工作角色超载, 进而减少基于时间的工作−家庭冲突。

命题 1: 员工工作角色超载中介员工资质过剩感知与基于时间的员工工作−家庭冲突的负向关系。

3.1.2　员工职业焦虑的中介作用

员工资质过剩感知除了会通过降低员工工作角色超载而减少基于时间的工作−家庭冲突外(受益评价), 也会通过造成员工的职业焦虑进而引发基于压力的工作−家庭冲突(威胁评价)。焦虑是心理不安的一种情感状态, 是指被环境威胁因素激发的恐惧和紧张感(Spielberger, 1966)。职业焦虑则具体是指个体在职业发展过程中的职业担忧和焦虑体验(Pisarik et al., 2017)。

本研究认为当员工感知到资质过剩时, 会将其视为一种潜在威胁因素, 引发员工的职业焦虑。首先, 感知到资质过剩的员工其知识、技能等并未被充分利用, 没有获得更多的机会和平台使其充分施展才华(Erdogan & Bauer, 2009; Maynard et al., 2006)。在这种情况下, 员工会感觉到自己并未受到组织的重视和肯定(Liu et al., 2015; 杨伟文, 李超平, 2021), 担心自己的职业发展会停滞不前或无法实现自己的职业目标, 从而引发职业焦虑。其次, 资质过剩其实是一种工作−技能不匹配的现象(Erdogan et al., 2018; 杨伟文, 李超平, 2021)。资质过剩的员工往往对工作或职业发展有着更高的期望, 认为应该获得更具挑战性的工作任务(Vaisey, 2006)。所以当实际工作低于他们的预期时, 往往会引发焦虑感。最后, 已有研究表明资质过剩感知会带来一系列的负面情绪, 如对工作和职业的不满意等(Erdogan & Bauer, 2009; Erdogan et al., 2018), 这些负面情绪在一定程度上也会导致职业焦虑感。基于以上, 我们认为员工资质过剩感知会导致职业焦虑。

另一方面, 这种职业焦虑感会进而带来基于压力的工作−家庭冲突。学者指出, 当个体在工作中感受到的压力或紧张情绪影响到其在家庭中承担的角色和责任时, 就会产生基于压力的工作−家庭冲突(Greenhaus & Beutell, 1985)。个体在工作中的经历或体验往往会对其家庭生活产生溢出效应, 引起相似的体验感受, 进而影响其在家庭中的角色扮演(Edwards & Rothbard, 2000)。其中情绪的溢出效应是连接工作与家庭的最重要的因果机制之一(Lambert, 1990)。当个体在工作中产生焦虑情绪时, 往往会无意识地将这种负面情绪延申到家庭生活中, 从而以消极态度对待家人和家庭责任, 引发基于压力的工作−家庭冲突(McNall et al., 2015)。此外, 负面情绪不利于个体有效处理生活中面临的压力和挑战(Greenhaus & Powell, 2006), 因此更容易激发工作−家庭冲突。已有元分析表明, 员工的负面情绪容易导致工作−家庭冲突(Allen & Kiburz, 2012)。综上所述, 本研究认为资质过剩感知会通过职业焦虑感, 引发基于压力的工作−家庭冲突。

命题 2: 员工职业焦虑中介员工资质过剩感知与基于压力的员工工作−家庭冲突的正向关系。

3.1.3　工作−家庭中心性的调节作用

认知评价理论提出, 个体面对相同境况之所以会产生不同评价, 很大程度上取决于个体的目标等级(Lazarus & Folkman, 1987; Tomaka et al., 1997)。员工工作−家庭中心性描述了工作和家庭在其生活中的相对重要程度, 反映了个体参与工作和家庭活动的目标优先级(Paullay et al., 1994)。以工作为中心的员工将工作视为其生活中更为重要且核心的组成部分, 对于这些员工来说生活中最重要的目标应该是工作导向的, 他们往往将重要的资源, 如时间和精力更多分配给工作(Eldor & Vigoda-Gadot, 2017)。相反, 以家庭为中心的员工将家庭视为其生活中的核心, 他们会基于对家庭的重要程度安排日常活动, 如会因占用与家人的相处时间而放弃某次晋升机会(Eldor & Vigoda-Gadot, 2017)。

当员工以工作为中心时, 他们寻求工作上的进步和成长, 愿意牺牲其他活动或社会生活来推进职业发展(Noe et al., 1990)。他们追求与自身能力、价值相匹配的岗位, 并会付出更多的努力来实现职业目标(Greenhaus, 1971)。而资质过剩感知意味着员工意识到他们无法充分利用自己的知识、技能并开发潜能(Wassermann et al., 2017), 因此, 当这些员工以工作为中心时, 并不会感知到工作压力减小或工作超载降低, 因为他们会努力追求更多的工作职责和挑战性工作。相反, 他们

会体会到更强烈的自我价值损失和工作−个体不匹配，从而更加担忧职业发展的停滞或无法实现职业目标(Erdogan et al., 2018)。已有研究也证实工作中心性能够强化资质过剩感知带来的职业不满(Erdogan et al., 2018)。综上，我们认为工作中心性会弱化资质过剩感知对员工工作角色超载的负向作用，而强化员工资质过剩感知对职业焦虑的正向影响。

当员工以家庭为中心时，他们将生活重心放在家庭上，更愿意将主要时间和精力用于照顾家庭，承担家庭责任(Eldor & Vigoda-Gadot, 2017)。由于个体的资源，如时间和精力等往往是有限的(Edwards & Rothbard, 2000)，因此对于这些员工，资质过剩有助于他们高效完成工作本身任务，减少工作压力，并获得更多时间或弹性来承担家庭工作和职责。学者们也提出，以家庭为中心的员工往往会主动选择对他们来说资质过剩的工作，这样他们就能够去从事非工作责任和兴趣活动(Culbertson et al., 2011)。此外，以家庭为中心的员工对职业成就和发展空间并不是很重视，他们对职业生涯的成长前景没有较高要求，因此即使感知到资质过剩，他们也不会由此产生职业焦虑感。综上，我们认为家庭中心性会强化员工资质过剩感知对工作角色超载的负向影响，弱化对职业焦虑感的正向影响。

命题 3a: 员工工作−家庭中心性调节员工资质过剩感知与工作角色超载之间的负向关系，即当员工以工作为中心时，员工资质过剩感知与工作角色超载之间的负向关系更弱；当员工以家庭为中心时，这一负向关系更强。

命题 3b: 员工工作−家庭中心性调节员工资质过剩感知与职业焦虑之间的正向关系，即当员工以工作为中心时，员工资质过剩感知与职业焦虑之间的正向关系更强；当员工以家庭为中心时，这一正向关系更弱。

3.2 研究 2: 员工资质过剩感知对员工工作−家庭增益的双路径作用模型

研究 2 将基于工作−家庭增益模型(Greenhaus & Powell, 2006)探讨员工资质过剩感知对其工作−家庭增益的影响、过程机制和边界条件(研究框架见图 3)。

3.2.1 员工工作资源获取的中介作用

工作−家庭增益模型指出，工作对家庭产生增益效应主要通过工具性路径和情感性路径产生(Greenhaus & Powell, 2006)。工具性路径是指在某一角色中获得的资源直接转移到另外一个角色，并提高在该角色中的表现。这些资源包括技能和观点、身心资源、社会资本、弹性和物质资源。本研究认为员工的资质过剩感知会通过降低工作资源获取这一工具性路径负向影响员工的工作−家庭增益。

一方面，资质过剩感知与工作资源获取负相关，尤其是在技能资源和身心资源等方面。当员工感知到资质过剩时，意味着其知识、技能或经验水平超出工作要求(Erdogan & Bauer, 2009; Maynard et al., 2006)。工作内容对员工来说并不具有挑战性，知识技能等并未得到充分利用，潜能也没有被激发，在这种情况下，员工很少有机会去学习到新的技能或知识观点等。此外，资质过剩感知也不会带来诸如组织自尊等身心资源。当员工感知到资质过剩时，他们会感觉到自己并未受到组织的重视和肯定，个人价值被贬低(Liu et al., 2015; Wu et al., 2022; Zhang et al., 2022)。另外需要提及的是，虽然资质过剩的员工能够更加高效地完成工作任务，降低工作压力，但是否在工作时间上具有灵活性在更大程度受限于公司的工作制度安排(Allen et al., 2013)，因此资质过剩的员工也未必会获取弹性时间资源。因此，本研

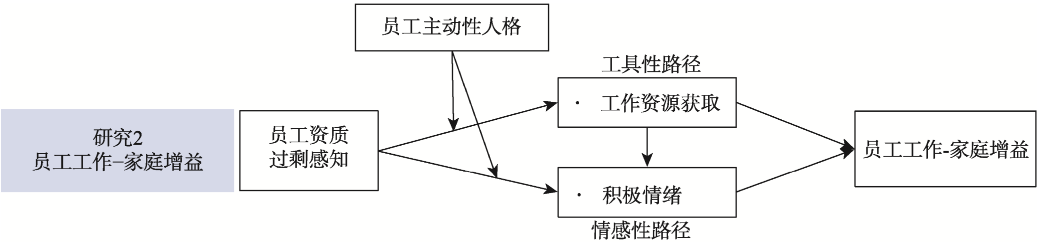


图 3 员工资质过剩感知对员工工作−家庭增益的双路径作用模型

究提出资质过剩感知与工作资源获取负相关。

另一方面, 工作资源获取能促进工作-家庭增益。工作-家庭增益模型(Greenhaus & Powell, 2006)指出, 员工在工作中获取的资源有助于提升其生活质量, 如在工作中学习到的领导力技能可以帮助其教育小孩, 或在工作中获取的时间管理能力也有助于其更高效地处理家庭任务。工作资源获取与工作-家庭增益之间的正向关系在已有研究中得到了支持(Chen & Powell, 2012)。学者们在元分析中也进一步发现在工作中获取的各种不同种类资源, 如工作满意度、社会网络、工作自主性和工作复杂性等都会提升工作-家庭增益(Lapierre et al., 2018; McNall et al., 2010)。综上所述, 本研究提出员工资质过剩感知不利于工作资源获取, 从而负向影响工作-家庭增益。

命题 4: 工作资源获取中介员工资质过剩感知与工作-家庭增益的负向关系。

3.2.2　员工积极情绪的中介作用

工作对家庭产生增益效应的另外一种方式是通过情感性路径, 即在工作中获取的积极情绪会提升家庭生活质量(Greenhaus & Powell, 2006)。本研究认为, 员工资质过剩会降低员工积极情绪, 即员工兴奋、开心以及愉快的情绪状态(Tellegen et al., 1999)。员工资质过剩意味着员工的知识、技能、经验等没有被充分利用和发挥(Maynard et al., 2006), 因此员工很难对当下工作状态满意, 并展现出积极情绪(Erdogan & Bauer, 2009; Erdogan et al., 2018)。此外, 资质过剩的员工无法参与到具有挑战性的工作任务中(Erdogan & Bauer, 2009; Maynard et al., 2006), 难以体会到由此带来的亢奋或喜悦感。已有实证研究也普遍发现员工资质过剩会带来消极情绪, 如愤怒(陈颖媛 等, 2017; Smith & Pettigrew, 2015)、抑郁等(Wassermann & Hoppe, 2019)。

另一方面, 积极情绪能够促进工作-家庭增益。首先, 积极情绪能够激发亲社会动机和利他行为, 因此积极情绪会促使员工更加愿意承担家庭责任, 有效处理家庭生活可能存在的问题, 而消极情绪则不会起到这样的正面作用(Isen & Baron, 1991); 其次, 情绪会影响个体的注意力, 带有消极情绪的个人在互动中更关注自己而不是对方, 因此很难进行良好的沟通和互动, 不利于带来家庭幸福感(McNall et al., 2015); 最后, 负面情绪的个人缺少足够的能力与精力积极参与到其他角色中(Marks, 1977; McNall et al., 2015), 如家庭生活。综上所述, 本研究提出了员工资质过剩感知会破坏员工积极情绪, 进而阻碍工作-家庭增益, 即员工积极情绪在资质过剩感知与工作-家庭增益之间起到中介作用。

命题 5: 员工积极情绪中介员工资质过剩感知与工作-家庭增益的负向关系。

3.2.3　员工工作资源获取与积极情绪的链式中介作用

根据工作-家庭增益模型, 工具路径和情感路径并不是互斥的, 工具路径一方面直接影响另一角色的表现, 另一方面也会通过情感路径提升另一角色质量(Greenhaus & Powell, 2006)。本研究认为员工资质过剩感知会依次通过工作资源的获取和积极情绪的链式中介作用负向影响工作-家庭增益。

员工工作资源获取会带来积极情绪。员工从工作中获取的资源包括技能和观点、身心资源、社会资本、工作弹性和物质资源等多个方面, 这些资源有助于员工有效应对个人-工作不匹配、不公平等负面现象, 促使员工提升工作满意度、幸福感和积极情绪(Greenhaus & Powell, 2006)。比如新的知识技能等可以促进员工的职业发展和进步, 带来新的职业发展和晋升机会, 提升工作绩效表现(Ren & Chadee, 2017), 员工因此也会心情更加愉悦(Greenhaus & Powell, 2006); 而心理资源如组织自尊、自我效能感等会使员工相信自己有能力面临职业发展中的挑战(Cai et al., 2015; Isen & Baron, 1991), 员工会以更加正面、积极的心态迎接工作可能存在的不确定性和困难。因此, 当员工能够获取工作资源时, 他们更容易产生积极情绪。结合前面的论述, 本研究提出感知到资质过剩的员工无法从工作中获取资源, 从而降低积极情绪并阻碍工作-家庭增益。

命题 6: 员工资质过剩感知依次通过工作资源获取与积极情绪的中介作用对工作-家庭增益产生负向作用。

3.2.4　员工主动性的调节作用

Greenhaus 和 Powell (2006)提出在工作-家庭增益研究中有必要关注个体特点或倾向, 如个体主动性对资源累积的影响以及在工作-家庭增益模型的不同路径中所发挥的作用。个体主动性是

一种相对稳定的人格特质，描述了个体改变环境或所处情景的倾向(Bateman & Crant, 1993)。具有主动性人格的个体善于发现机会、积极采取行动，并坚持直到他们能够做出有价值、有意义的影响或改变。本研究认为员工的主动性人格会促使资质过剩感知的员工争取到更多工作资源，同时促进积极情绪的产生。

主动性较高的员工追求需求与能力之间的匹配，他们主动改变环境现状来努力实现工作要求和资源与个体需求和能力之间的契合(Tims & Bakker, 2010)。研究发现，具有主动性的员工更可能做出工作重塑行为，包括增加工作资源，提高工作挑战性等(Bakker et al., 2012; Wang et al., 2017)。因此，当这些员工感知到资质过剩时，他们很有可能主动寻求更多具有挑战性的任务来实现自身资质与工作的匹配，满足自我职业发展的需求。这些行为有助于资质过剩的员工争取到更多工作资源，员工也会提升工作满意度并产生积极情绪。相反，如果员工的主动性很低，他们会安于现状或被动接受当前情况(Bateman & Crant, 1993)。即使他们感知到资质过剩，也不会主动采取行动来改变当前现状，很难获取到工作资源。同时，当员工缺乏主动性时，资质过剩员工很难有机会参与具有挑战性、复杂性的任务中，难以让自己的价值、潜能得到充分发挥，无法体会到工作所带来的愉悦、成就感等积极情绪。

命题 7a: 员工主动性人格调节员工资质过剩感知与工作资源获取之间的负向关系，即当员工主动性较高时，员工资质过剩感知与工作资源获取之间的负向关系更弱；当员工主动性较低时，这一负向关系更强。

命题 7b: 员工主动性人格调节员工资质过剩感知与积极情绪之间的负向关系，即当员工主动性较低时，员工资质过剩感知与积极情绪之间的负向关系更强；当员工主动性较高时，这一负向关系更弱。

3.3 研究 3: 员工资质过剩感知对其配偶家庭−工作关系的交叉效应

员工资质过剩感知不仅仅会影响员工自身的工作家庭关系，也会对其配偶的工作家庭关系产生影响(Westman, 2001)。研究 3 结合交叉效应(Westman, 2001)和性别角色导向理论(Korabik et al., 2003)来探讨员工资质过剩感知对其配偶的家庭−工作冲突和家庭−工作增益的影响(研究框架见图 4)。

3.3.1 员工性别的调节作用

根据社会角色理论，个人往往会遵守因社会功能分工不同所产生的性别角色设定，并最终将这种角色设定内化(Eagly et al., 1995; Eagly & Kite, 1987)。在传统的性别认知中，男性承担更多工作责任，而女性则更多照顾家庭。一旦这种性别期望形成并被劳动力市场分工制度化，对性别角色的认同就会激发个体去规范化自身行为从而强化这种社会性别角色(Eagly & Kite, 1987; Zhao et al., 2019)。

当员工感知到自己资质过剩时，意味着员工对待工作任务能够较为得心应手(Maynard et al., 2006)。在这种情况下，员工拥有额外的时间和精力等资源用于为其配偶提供更多的支持，如主动承担更多家庭责任，给配偶提供建设性建议等(Greenhaus et al., 2012)。家庭成员中一方为另一方提供帮助、建议并且能够理解配偶的行为被定义为对配偶的支持(Ocampo et al., 2018)。所以资质过剩感知可能会与支持配偶之间存在潜在的正向关系。但由于不同性别对工作家庭责任分工的区别，本研究认为性别会影响资质过剩员工对配偶提供的支持。传统性别角色和社会规则鼓励男性追求职业成功，并承担更多工作角色而不是家庭角色(Eagly & Kite, 1987)。因此，当感知到资质过剩的员工为男性时，他们可能会投入更多精力

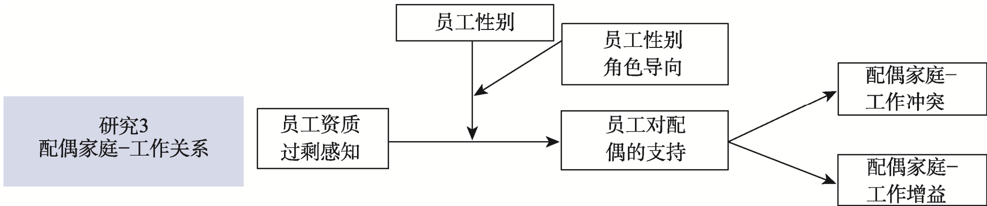


图 4 员工资质过剩感知对其配偶家庭−工作关系的交叉效应

寻求挑战性任务或其他资源来改善工作现状, 以实现他们的职业追求。在这种情况下, 男性往往不会将剩余的时间、精力或资源去为另一半提供支持, 承担家庭角色。因此员工资质过剩感知与对配偶支持之间的正向关系会被削弱。相反, 社会规则鼓励女性在家庭中投入更多, 将家庭责任看得更为重要(Eagly & Kite, 1987; Zhao et al., 2019)。因此当女性面临资质过剩时会自然而然地将重点放在家庭生活, 转而在家庭生活中为配偶提供更多支持。职场中常见的“女性天花板”现象也间接为该论述提供了支持。

命题 8: 员工性别调节员工资质过剩感知与其对配偶的支持之间的正向关系, 当员工为女性时, 这一正向关系更强; 当员工为男性时, 这一正向关系更弱。

对配偶的支持是一种重要的社会支持行为(Ocampo et al., 2018), 这种支持行为可以为配偶提供情感(安全感)、工具(帮助解决问题)、有形(照顾老师和小孩)以及信息(提供建议和意见)等各种资源。这些资源可以帮助配偶分担家庭责任, 减少家庭对配偶工作的冲突。此外, 这些资源也有助于提升工作质量, 如家庭成员提供的信息或建议有助于处理工作难题, 家庭成员的支持也能促使配偶有更多精力和积极心态去参与工作。员工对配偶的支持与配偶家庭−工作冲突(Michel et al., 2011)和家庭−工作增益(Lapierre et al., 2018)之间的关系也在以往的元分析中得到进一步支持。因此结合命题 8, 本研究提出被调节的中介模型, 即员工性别能够调节员工资质过剩感知通过支持配偶对配偶家庭−工作冲突、家庭−工作增益的间接关系。

命题 9a: 员工性别调节员工资质过剩感知通过支持配偶对配偶家庭−工作冲突的间接负向关系, 当员工为女性时, 这一间接负向关系更强; 当员工为男性时, 这一间接负向关系更弱。

命题 9b: 员工性别调节员工资质过剩感知通过支持配偶对配偶家庭−工作增益的间接正向关系, 当员工为女性时, 这一间接正向关系更强; 当员工为男性时, 这一间接正向关系更弱。

3.3.2 员工资质过剩感知、性别和性别角色导向的三重交互作用

性别角色导向理论(Korabik et al., 2003)指出, 同一性别的个体对性别角色期望的认同也会存在差异(Korabik et al., 2003)。根据以往研究(Livingston & Judge, 2008), 对性别角色的态度或认同可以分为平等性别角色导向和传统性别角色导向, 他们代表了对社会性别角色期望认同度的两端。传统性别角色导向的个体认为男性就应该承担更多工作责任, 工作优先于家庭; 女性就应该扮演好家庭角色, 且家庭优先于工作。已有研究表明, 当处理工作−家庭关系问题时, 传统性别角色导向的个体相对于平等角色导向的个体会展现出更多的性别角色差异(Somech & Drach-Zahavy, 2007)。因此, 探究性别角色导向如何影响感知资质过剩的个体对配偶的支持具有重要意义。

当感知到资质过剩的女性员工为传统性别角色导向时, 他们认同女性需要更多地关注家庭(Zhao et al., 2019), 更愿意转移工作之余的资源来帮助其更好地满足家庭责任需求, 为配偶提供支持。当这些女性员工为平等角色导向时, 她们重视自身的工作和职场角色, 会努力平衡家庭角色和工作角色, 而不是一味地将注意力或重心放在家庭上, 做其配偶的家庭支柱(Kailasapathy & Metz, 2012)。

性别角色导向在男性员工中会起到相反的调节作用。当感知到资质过剩的男性员工为传统性别角色导向时, 他认同社会规范化角色分工, 如男性应该更关注工作而不是家庭(Eagly & Kite, 1987; Zhao et al., 2019)。因此这些员工不会将工作之余的资源, 如时间、注意力投入到家庭中, 为配偶分担家庭责任, 关心配偶在工作或生活中遇到的问题。相反, 如果这些男性倾向于平等角色导向时, 他们认为工作和家庭需求同等重要(Eagly & Wood, 2012)。与那些传统性别角色导向的男性相比而言, 他们能够意识到工作与家庭之间的平衡, 因此在面对资质过剩时, 会更倾向于将重心转移到家庭中, 为配偶提供更多家庭、工作和生活上的支持。

命题 10: 员工资质过剩感知、性别和性别角色导向对支持配偶具有三重交互作用, 即对于传统性别角色导向的女性而言, 员工资质过剩感知与支持配偶之间的正向作用更强, 而对于平等性别角色导向的女性, 这一正向关系更弱; 对于传统性别角色导向的男性而言, 员工资质过剩感知与支持配偶之间的正向关系更弱, 而对于平等性别角色导向的男性, 这一正向关系更强。

基于对配偶的支持行为与配偶家庭-工作冲突的缓解作用，对家庭-工作增益的正向促进，以及员工资质过剩感知、性别和性别角色导向对支持配偶的三重交互作用，本研究最终提出三重交互的被调节的中介模型，即员工资质过剩感知、员工性别和性别角色导向的三重交互作用会通过对配偶的支持行为的传导作用进一步影响配偶的家庭-工作关系。

命题 11a: 员工资质过剩感知、性别和性别角色导向通过支持配偶对配偶工作-家庭冲突产生三重交互作用，即对于传统性别角色导向的女性而言，员工资质过剩感知与配偶家庭-工作冲突的间接负向关系更强，而对于平等性别角色导向的女性，这一间接负向关系更弱；对于传统性别角色导向的男性而言，员工资质过剩感知与配偶家庭-工作冲突的间接负向关系更弱，而对于平等性别角色导向的男性，这一间接负向关系更强。

命题 11b: 员工资质过剩感知、性别和性别角色导向通过支持配偶对配偶工作-家庭增益产生三重交互作用，即对于传统性别角色导向的女性而言，员工资质过剩感知与配偶家庭-工作增益的间接正向关系更强，而对于平等性别角色导向的女性，这一间接正向关系更弱；对于传统性别角色导向的男性而言，员工资质过剩感知与配偶家庭-工作增益的间接正向关系更弱，而对于平等性别角色导向的男性，这一间接正向关系更强。

4 理论构建

本研究从员工个体的工作-家庭关系和其配偶的家庭-工作关系两方面，探讨了员工资质过剩感知的工作场所外溢出效应和交叉影响。一方面，在已有理论研究基础上深入挖掘员工资质过剩感知对其自身工作-家庭冲突和工作-家庭增益的影响、过程机制和边界条件，回复已有理论讨论的争议并响应学者关于更多实证研究的呼吁。另一方面，本研究将进一步探究家庭成员中一方在工作中感知到资质过剩时，对其配偶的家庭-工作冲突和家庭-工作增益产生的交叉效应，以深化并拓展员工资质过剩感知的工作外影响研究。本研究旨在回答以下三个研究问题。

首先，员工资质过剩感知对其工作-家庭冲突的双刃剑作用如何体现？目前关于员工资质过剩感知与其工作-家庭的关系在理论上存在较大争议，如何解释不同学者对该问题的争论是本研究要解决的关键问题之一。本研究认为引发争议的重要原因是员工资质过剩感知对其工作-家庭冲突存在“悖论”影响机制，且对不同维度的工作-家庭冲突影响效应不同。为解释争议的原因，本文以认知评价理论为框架，通过构建员工资质过剩感知对其基于时间和压力的工作-家庭冲突的双刃剑作用模型，有效回应并解释以上争议。本研究提出，当员工感知到资质过剩时，一方面会认为资质过剩有助于降低工作角色超载，从而减少基于时间的工作-家庭冲突；另一方面会将资质过剩视为一种威胁，增加职业焦虑感从而引发基于压力的工作-家庭冲突。员工面对资质过剩时会进行怎样的评价和感知取决于其对工作和家庭生活的优先级，以家庭为中心的员工面对资质过剩时更容易感知工作角色超载的降低，相反，以工作为中心的员工面对资质过剩时会更易产生职业焦虑情绪。

第二，员工资质过剩感知如何对其自身工作-家庭增益产生影响？平衡工作-家庭关系不仅仅要减少工作-家庭冲突，促进工作-家庭增益才是可持续的长久之计。本研究进一步拓展员工资质过剩的家庭结果变量，通过揭示员工资质过剩对其工作-家庭增益的作用，明晰员工资质过剩感知的多元化影响。具体来说，本研究以工作-家庭增益模型为理论基础，构建了员工资质过剩感知对其自身工作-家庭增益的工具性和情感性双路径模型，检验员工资质过剩感知对其工作-增益产生影响的双路径机制，并在此基础上挖掘边界条件。本研究认为，资质过剩的员工很难从工作中获取资源，不利于提升工作-家庭增益，此外也会导致积极情绪水平下降，降低工作-家庭增益。但如果员工具有主动性人格，这一性格可以缓解这些负面影响，帮助资质过剩员工获取更多资源，增加积极情绪，从而促进工作-家庭增益。

第三，员工资质过剩感知通过怎样的路径对其配偶的家庭-工作关系产生交叉影响？员工性别和性别角色导向如何发挥双重调节作用？以往有关于员工资质过剩感知的探讨主要集中其对员工自身的影响等，如员工工作满意度、工作绩效和离职行为等(Arvan et al., 2019; Erdogan & Bauer, 2009; 赵李晶 等, 2019)，鲜有研究探讨员工资质过剩感知对除自身之外其他个体的交叉效应，对

其影响机制更缺少讨论。本研究结合交叉效应和性别角色导向理论(Korabik et al., 2003), 构建并检验员工资质过剩感知对其配偶家庭−工作冲突和家庭−工作增益的交叉效应模型, 揭示支持配偶的过程机制, 明确员工性别与性别角色导向的双重调节作用。本研究提出, 员工性别间差异(男女)和性别内差异(传统性别角色和平等性别角色导向)会共同调节员工资质过剩与支持配偶之间的关系。具体而言, 女性在面临资质过剩时更倾向为配偶提供支持, 从而提升配偶的家庭−工作增益, 降低家庭−工作冲突; 相反男性在面对资质过剩时会减少对配偶的支持, 从而增加配偶的家庭−工作冲突, 减少其家庭−工作增益。这一差异在传统性别导向的个体之间区别更加显著。

综上, 研究成果的创新点和理论创新主要体现在以下三个方面。

第一, 在影响结果上, 本文将员工资质过剩感知的结果变量从工作内拓展到工作外, 通过挖掘员工资质过剩感知对其工作家庭冲突和工作家庭增益两种工作家庭关系的影响结果, 拓展员工资质过剩的影响研究。学者们对员工资质过剩进行了广泛探讨和研究, 然而已有文献聚焦在员工资质过剩对其组织内工作态度或行为的影响, 如员工工作满意度、工作绩效和离职行为等(Arvan et al., 2019; Erdogan & Bauer, 2009; 赵李晶 等, 2019), 忽略了其对员工工作场所外的溢出效应, 尤其是工作家庭关系的影响。

第二, 在影响效应上, 本文将员工资质过剩感知的单一效应拓展至双刃剑作用, 有益于弥合现有文献中关于员工资质过剩感知对工作家庭关系影响的矛盾观点, 并丰富员工资质过剩积极作用的实证研究。学者们从理论上探讨了员工资质过剩感知对其工作家庭关系的潜在影响并对其影响结果产生争议(Culbertson et al., 2011; Liu & Wang, 2012)。本研究拟通过揭示其中的“悖论”影响机理来有力调和现有研究中的矛盾观点。此外, 大部分研究关注员工资质过剩感知对其自身和组织的负面影响, 对其积极作用的探讨仍然有限。本研究拟通过发现员工资质过剩感知对其家庭工作关系的积极效应, 突破以往大部分研究关注其负面作用的局限性(Harari et al., 2017), 有助于全面认知员工资质过剩感知的利弊。

第三, 在研究对象上, 本文将资质过剩感知对自身的影响拓展到对配偶的交叉效应, 丰富了资质过剩的跨个体间影响研究和作用范围。已有员工资质过剩感知的研究集中在其对自身的影响, 忽略了对其他个体的交叉影响。本研究创造性地引入配偶工作家庭关系作为结果变量, 通过探讨员工资质过剩感知对其配偶家庭−工作冲突和家庭−工作增益的影响, 弥补现有文献中的不足之处。此外本研究将通过结合性别角色导向理论(Korabik et al., 2003), 明确员工资质过剩感知对其配偶产生交叉影响的边界条件, 丰富交叉效应的情景因素研究。

参考文献

陈颖媛, 邹智敏, 潘俊豪. (2017). 资质过剩感影响组织公民行为的情绪路径. *心理学报*, *49*(1), 72−82.

程豹, 周星, 郭功星. (2021). 资质过剩感知对员工情绪劳动的影响: 一个有调节的中介模型. *南开管理评论*, *24*(1), 192−201.

褚福磊, 王蕊, 高中华. (2018). 新员工资质过剩动态变化及作用机制: 组织社会化视角. *心理科学进展*, *26*(12), 2101−2112.

丁天维, 杨皎平, 张珺. (2022). 制造企业新生代员工资质过剩感对安全绩效的影响研究. *管理学报*, *19*(8), 1173−1183.

李伟, 梅继霞, 周纯. (2020). "大材小用"的员工缘何不作为?——基于自我决定理论的视角. *外国经济与管理*, *42*(10), 76−90.

梁昊, 李锡元, 舒熳. (2019). 资质过剩对员工创新行为的影响——一个跨层的调节模型. *软科学*, *33*(2), 122−125.

林世豪, 李漾, 黄爱华, 裴嘉良. (2022). 资质过剩感对员工创造力的内在机制研究——基于资源保存视角. *科学学与科学技术管理*, *43*(4), 174−192.

马蓓, 胡蓓, 侯宇. (2018). 资质过高感对员工创造力的 U 型影响——能力面子压力的中介作用. *南开管理评论*, *21*(5), 150−161.

杨伟文, 李超平. (2021). 资质过剩感对个体绩效的作用效果及机制: 基于情绪-认知加工系统与文化情境的元分析. *心理学报*, *53*(5), 527−554.

张建平, 刘善仕, 李焕荣. (2020). 资质过剩感知与员工内部创业的曲线关系及作用机制研究. *管理学报*, *17*(6), 861−870.

张亚军, 尚古琦, 张军伟, 周芳芳. (2019). 资质过剩感与员工工作绩效: 心理权利的视角. *管理评论*, *31*(12), 194−206.

赵李晶, 张正堂, 宋锟泰, 陈钰瑶. (2019). 基于资源保存理论的资质过剩与员工时间侵占行为关系研究. *管理学报*, *16*(4), 506−513.

Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K.

M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, *66*(2), 345−376.

Allen, T. D., & Kiburz, K. M. (2012). Trait mindfulness and work−family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(2), 372−379.

Arvan, M. L., Pindek, S., Andel, S. A., & Spector, P. E. (2019). Too good for your job? Disentangling the relationships between objective overqualification, perceived overqualification, and job dissatisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, *115*, 103323.

Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, *65*(10), 1359−1378.

Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, *14*(2), 103−118.

Bowen, M. (1974). Alcoholism as viewed through family systems theory and family psychotherapy. *Annals of the New York Academy of Sciences*, *233*, 115−122.

Brown, S. P., Jones, E., & Leigh, T. W. (2005). The attenuating effect of role overload on relationships linking self-efficacy and goal level to work performance. *Journal of Applied Psychology*, *90*(5), 972−979.

Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., … Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, *86*, 86−94.

Chen, Z., & Powell, G. N. (2012). No pain, no gain? A resource-based model of work-to-family enrichment and conflict. *Journal of Vocational Behavior*, *81*(1), 89−98.

Cheng, B., Zhou, X., Guo, G., & Yang, K. (2020). Perceived overqualification and cyberloafing: A moderated-mediation model based on equity theory. *Journal of Business Ethics*, *164*(3), 565−577.

Crosby, F. (1984). Relative deprivation in organizational settings. *Research in Organizational Behavior*, *6*, 51−93.

Culbertson, S. S., Mills, M. J., & Huffman, A. H. (2011). Implications of overqualification for work−family conflict: Bringing too much to the table? *Industrial and Organizational Psychology*, *4*(2), 252−255.

Dar, N., Ahmad, S., & Rahman, W. (2022). How and when overqualification improves innovative work behaviour: The roles of creative self-confidence and psychological safety. *Personnel Review, 51*(9), 2461−2481.

Deng, H., Guan, Y., Wu, C.-H., Erdogan, B., Bauer, T., & Yao, X. (2018). A relational model of perceived overqualification: The moderating role of interpersonal influence on social acceptance. *Journal of Management*, *44*(8), 3288−3310.

Duan, J., Xia, Y., Xu, Y., & Chia-Huei, W. (2022). The curvilinear effect of perceived overqualification on constructive voice: The moderating role of leader consultation and the mediating role of work engagement. *Human Resource Management, 61*(4), 489−510.

Eagly, A. H., Karau, S. J., & Makhijani, M. G. (1995). Gender and the effectiveness of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, *117*(1), 125−145.

Eagly, A. H., & Kite, M. E. (1987). Are stereotypes of nationalities applied to both women and men? *Journal of Personality and Social Psychology*, *53*(3), 451−462.

Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social role theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (pp. 458−476). London: Sage.

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, *25*(1), 178−199.

Eissa, G., & Lester, S. W. (2017). Supervisor role overload and frustration as antecedents of abusive supervision: The moderating role of supervisor personality. *Journal of Organizational Behavior*, *38*(3), 307−326.

Eldor, L., & Vigoda-Gadot, E. (2017). The nature of employee engagement: Rethinking the employee−organization relationship. *The International Journal of Human Resource Management*, *28*(3), 526−552.

Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, *94*(2), 557−565.

Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2021). Overqualification at work: A review and synthesis of the literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 8*, 259−283.

Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, *4*(2), 215−232.

Erdogan, B., Karaeminogullari, A., Bauer, T. N., & Ellis, A. M. (2020). Perceived overqualification at work: Implications for extra-role behaviors and advice network centrality. *Journal of Management*, *46*(4), 583−606.

Erdogan, B., Tomás, I., Valls, V., & Gracia, F. J. (2018). Perceived overqualification, relative deprivation, and person-centric outcomes: The moderating role of career centrality. *Journal of Vocational Behavior*, *107*, 233−245.

Gkorezis, P., Erdogan, B., Xanthopoulou, D., & Bellou, V. (2019). Implications of perceived overqualification for employee's close social ties: The moderating role of

external organizational prestige. *Journal of Vocational Behavior*, *115*, 103335.

Greenhaus, J. H. (1971). An investigation of the role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, *1*(3), 209−216.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, *10*(1), 76−88.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, *31*(1), 72−92.

Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(2), 266−275.

Harari, D., Swider, B. W., Steed, L. B., & Breidenthal, A. P. (2018). Is perfect good? A meta-analysis of perfectionism in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, *103*(10), 1121−1144.

Harari, M. B., Manapragada, A., & Viswesvaran, C. (2017). Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification. *Journal of Vocational Behavior*, *102*, 28−47.

Hernandez Bark, A. S., Seliverstova, K., & Ohly, S. (2022). Getting credit for proactivity? The effects of gender. *Journal of Applied Social Psychology*, *52*(8), 660−675.

Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., & Li, Y. (2015). There are lots of big fish in this pond: The role of peer overqualification on task significance, perceived fit, and performance for overqualified employees. *Journal of Applied Psychology*, *100*(4), 1228−1238.

Isen, A. M., & Baron, R. A. (1991). Positive affect as a factor in organizational-behavior. *Research in Organizational Behavior*, *13*, 1−53.

Kailasapathy, P., & Metz, I. (2012). Work-family conflict in Sri Lanka: Negotiations of exchange relationships in family and at work. *Journal of Social Issues*, *68*(4), 790−813.

Khan, J., Saeed, I., Fayaz, M., Zada, M., & Jan, D. (2022). Perceived overqualification? Examining its nexus with cyberloafing and knowledge hiding behaviour: Harmonious passion as a moderator. *Journal of Knowledge Management*. Advance online publication. https://doi.org/10.1108/jkm-09-2021-0700

Korabik, K., Lero, D. S., & Ayman, R. (2003). A multi-level approach to cross cultural work-family research: A micro and macro perspective. *International Journal of Cross Cultural Management*, *3*(3), 289−303.

Korabik, K., McElwain, A., & Chappell, D. B. (2008). Integrating gender-related issues into research on work and family. In: Korabik, K., Lero, D.S., Whitehead, D.L. (Eds.), *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory and Best Practices* (pp. 215−232). San Diego, CA:Academic Press.

Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, *43*(3), 239−257.

Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). A meta‐analysis of the antecedents of work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, *39*(4), 385−401.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, *1*(3), 141−169.

Lee, A., Erdogan, B., Tian, A., Willis, S., & Cao, J. (2021). Perceived overqualification and task performance: Reconciling two opposing pathways. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *94*(1), 80−106.

Li, C. S., Liao, H., & Han, Y. (2022). I despise but also envy you: A dyadic investigation of perceived overqualification, perceived relative qualification, and knowledge hiding. *Personnel Psychology, 75*(1), 91−118.

Lin, B., Law, K. S., & Zhou, J. (2017). Why is underemployment related to creativity and OCB? A task-crafting explanation of the curvilinear moderated relations. *Academy of Management Journal*, *60*(1), 156−177.

Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J., & Wang, M. (2015). Overqualification and counterproductive work behaviors: Examining a moderated mediation model. *Journal of Organizational Behavior*, *36*(2), 250−271.

Liu, S., & Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. In P. L. Perrewé, J. R. B. Halbesleben, & C. C. Rosen, (Eds.), *The Role of the Economic Crisis on Occupational Stress and Well Being: Vol. 10* (pp. 1-42). Bingley, Germany: Emerald Group Publishing Limited.

Livingston, B. A., & Judge, T. A. (2008). Emotional responses to work-family conflict: An examination of gender role orientation among working men and women. *Journal of Applied Psychology, 93*(1), 207−216.

Luksyte, A., Bauer, T. N., Debus, M. E., Erdogan, B., & Wu, C.-H. (2020). Perceived Overqualification and Collectivism Orientation: Implications for Work and Nonwork Outcomes. *Journal of Management*, *48*(2), 319−349.

Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2016). When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors. *Journal of Organizational Behavior*, *37*(5), 635−653.

Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, *42*(6), 921−936.

Matthews, L. R., Harris, L. M., Jaworski, A., Alam, A., &

Bozdag, G. (2014). Function, health and psychosocial needs in job-seekers with anxiety, mood, and psychotic disorders who access disability employment services. *Work-a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, *49*(2), 271−279.

Maynard, D. C., Brondolo, E. M., Connelly, C. E., & Sauer, C. E. (2015). I'm too good for this job: Narcissism's role in the experience of overqualification. *Applied Psychology*, *64*(1), 208−232.

Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, *27*(4), 509−536.

Maynard, D. C., & Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *86*(3), 435−455.

McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work−family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, *25*(3), 381−396.

McNall, L. A., Scott, L. D., & Nicklin, J. M. (2015). Do positive affectivity and boundary preferences matter for work−family enrichment? A study of human service workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, *20*(1), 93−104.

Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, *32*(5), 689−725.

Miller, B. K., Wan, M., Carlson, D., Kacmar, K. M., & Thompson, M. (2022). Antecedents and outcomes of work-family conflict: A mega-meta path analysis. *PloS One*, *17*(2), e0263631. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0263631

Ng, P. Y., Dayan, M., & di Benedetto, A. (2019). Performance in family firm: Influences of socioemotional wealth and managerial capabilities. *Journal of Business Research, 102*, 178−190.

Noe, R. A., Noe, A. W., & Bachhuber, J. A. (1990). An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*, *37*(3), 340−356.

Ocampo, A. C. G., Restubog, S. L. D., Liwag, M. E., Wang, L., & Petelczyc, C. (2018). My spouse is my strength: Interactive effects of perceived organizational and spousal support in predicting career adaptability and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, *108*, 165−177.

Paullay, I. M., Alliger, G. M., & Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, *79*(2), 224−228.

Pedulla, D. S., & Newman, K. S. (2011). The Family and Community Impacts of Underemployment. In D. Maynard & D. Feldman (Eds.), *Underemployment* (pp. 233−250). New York, NY: Springer.

Pisarik, C. T., Rowell, P. C., & Thompson, L. K. (2017). A phenomenological study of career anxiety among college students. *The Career Development Quarterly*, *65*(4), 339−352.

Ren, S., & Chadee, D. (2017). Influence of work pressure on proactive skill development in China: The role of career networking behavior and Guanxi HRM. *Journal of Vocational Behavior*, *98*, 152−162.

Schreurs, B., Hamstra, M. R., Jawahar, I., & Akkermans, J. (2020). Perceived overqualification and counterproductive work behavior: Testing the mediating role of relative deprivation and the moderating role of ambition. *Personnel Review*, *50*(3), 1038−1055.

Smith, H. J., & Pettigrew, T. F. (2015). Advances in relative deprivation theory and research. *Social Justice Research*, *28*(1), 1−6.

Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2007). Strategies for coping with work-family conflict: The distinctive relationships of gender role ideology. *Journal of Occupational Health Psychology*, *12*(1), 1−19.

Spielberger, C. D. (1966). Theory and research on anxiety. *Anxiety and behavior*, *1*(3), 3−20.

Tellegen, A., Watson, D., & Clark, L. A. (1999). On the dimensional and hierarchical structure of affect. *Psychological Science, 10*(4), 297−303.

Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *Journal of Industrial Psychology*, *36*(2), 1−9.

Tomaka, J., Blascovich, J., Kibler, J., & Ernst, J. M. (1997). Cognitive and physiological antecedents of threat and challenge appraisal. *Journal of Personality and Social Psychology*, *73*(1), 63−72.

Vaisey, S. (2006). Education and its discontents: Overqualification in America, 1972−2002. *Social Forces*, *85*(2), 835−864.

van Dijk, H., Shantz, A., & Alfes, K. (2020). Welcome to the bright side: Why, how, and when overqualification enhances performance. *Human Resource Management Review*, *30*(2), 100688.

Volery, T., & Tarabashkina, L. (2021). The impact of organisational support, employee creativity and work centrality on innovative work behaviour. *Journal of Business Research*, *129*(1), 295−303.

Wang, H.-J., Demerouti, E., & Le Blanc, P. (2017). Transformational leadership, adaptability, and job crafting: The moderating role of organizational identification.

Journal of Vocational Behavior, *100*, 185−195.

Wassermann, M., Fujishiro, K., & Hoppe, A. (2017). The effect of perceived overqualification on job satisfaction and career satisfaction among immigrants: Does host national identity matter? *International Journal of Intercultural Relations*, *61*, 77−87.

Wassermann, M., & Hoppe, A. (2019). Perceived overqualification and psychological well-being among immigrants. *Journal of Personnel Psychology, 18*(1), 34−45.

Westman, M. (2001). Stress and strain crossover. *Human Relations*, *54*(6), 717−751.

Wu, Z., Zhou, X., Wang, Q., & Liu, J. (2022). How perceived overqualification influences knowledge hiding from the relational perspective: The moderating role of perceived overqualification differentiation. *Journal of Knowledge Management*. Advance online publication. https://doi.org/10.1108/jkm-04-2022-0286

Zhang, M., Foley, S., Li, H., & Zhu, J. (2020). Social support, work-family balance and satisfaction among Chinese middle-and upper-level managers: Testing cross-domain and within-domain effects. *The International Journal of Human Resource Management*, *31*(21), 2714−2736.

Zhang, M. J., Law, K. S., & Lin, B. (2016). You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of Organizational Behavior*, *37*(1), 61−84.

Zhang, Y., Bolino, M. C., & Yin, K. (2022). The Interactive effect of perceived overqualification and peer overqualification on peer ostracism and work meaningfulness. *Journal of Business Ethics. 182*(5), 1−18.

Zhao, K., Zhang, M., & Foley, S. (2019). Testing two mechanisms linking work-to-family conflict to individual consequences: Do gender and gender role orientation make a difference? *The International Journal of Human Resource Management*, *30*(6), 988−1009.

Zheng, Y., Zhang, X., & Zhu, Y. (2021). Overeducation, major mismatch, and return to higher education tiers: Evidence from novel data source of a major online recruitment platform in China. *China Economic Review, 66*, 101584.

Conflict or gain? The effect of perceived overqualification on work-family relationships

DONG Yanan[1], ZHANG Shanshan[2], JIANG Jing[3]

([1] *School of Economics and Management, Beihang University, Beijing* 100191, *China*)

([2] *School of Labor and Human Resources, Renmin University of China, Beijing* 100872, *China*)

([3] *School of Economics and Management, Beijing University of Posts and Communications, Beijing* 100876, *China*)

Abstract: With the popularization of higher education and the changing economic environment, perceived overqualification has received widespread attention from managers and researchers in recent years. However, previous studies have mainly focused on the effect of perceived overqualification on employees' work attitudes or behaviors within orgaizations, and few studies have paid sufficient attention to whether and how overqualification produces spillover effects from work to family. To enrich our knowledge about the effects of perceived overqualification outside organizations, we examined the spillover effects of employees' perceived overqualification on employees' work-family relationships, as well as its crossover effect on spouses' family-work relationships. Specifically, first, based on the cognitive appraisal theory, we investigated the double-edged sword effect of employees' perceived overqualification on their own work-family conflict; Second, based on the work-family enrichment theory model, we tested the dual path mechanism and boundary conditions in the relationship between employees' perceived qualifications and their work-family enrichment; Third, based on the gender role orientation theory, we examined the crossover effect of employees' perceived overqualification on their spouses' family-work conflict and family-work enrichment, and interactive moderating effect of employees' gender and gender role orientation. Our findings not only help to reveal the impact of perceived overqualification on work-family relationships from different theoretical perspectives, but also provide pracitical implications for organization management.

Keywords: perceived overqualification, work-family conflict, work-family enrichment